

PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

S Mia Lasmaya
STIE Pasundan, Bandung
Email: mia@stiepas.ac.id

Abstract

This study was conducted to determine the effect of human resource information systems, competency and discipline on employee performance. The object of research is one of the hotels in the city of Bandung. Population used were all employees of the hotel. Quantitative research methods using Path Analysis. The results showed that there is significant influence of HR Information Systems, competence and Discipline Work on employee performance either partially or simultaneously. The survey results revealed that the simultaneous Effect of HR information systems, Competence, Work Discipline against employee performance in the category of very significantly by 82.5%. These results indicate that the effect of these three variables including very significant category while the remaining 17.5% is a variable that is not research as compensation, organizational culture, communication work.

Keywords: *human resource information systems; competence; labor discipline; employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah salah satu hotel yang berada di Kota Bandung. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan hotel. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Sistem Informasi SDM, kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dari hasil penelitian diketahui, bahwa Pengaruh secara simultan Sistem informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada katagori sangat signifikan sebesar sebesar 82,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, budaya organisasi, komunikasi kerja.

Kata kunci: sistem informasi SDM; kompetensi; disiplin kerja; kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Kebijakan pengembangan kepariwisataan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas pemasaran melalui kegiatan promosi dan pengembangan produk-produk wisata serta meningkatkan sinergi dalam jasa pelayanan pariwisata. Pariwisata sebagai suatu jenis usaha yang memiliki nilai ekonomi, dianggap sebagai suatu proses yang dapat menciptakan nilai tambah terhadap barang (produk) dan/atau jasa sebagai satu kesatuan produk. Secara umum daya saing yang perlu ditingkatkan untuk memacu pertumbuhan pariwisata nasional mencakup tiga aspek yaitu: (1) Daya saing negara termasuk di dalamnya organisasi pariwisata nasional dan kualitas SDM nya, (2) Daya saing masyarakat termasuk didalamnya nilai-nilai yang dimiliki masyarakat dalam menyikapi kepariwisataan. (3) Daya saing unit bisnis kepariwisataan termasuk didalamnya keandalan dalam mengantisipasi keinginan wisatawan yang semakin bertambah.

Saat ini, Bandung ditetapkan sebagai salah satu kota MICE utama di Indonesia selain Jakarta, Jogjakarta, Surabaya, Bali dan Batam. Sebagai konsekuensinya Bandung harus mempersiapkan prasarana dan sarana dengan sebaik-baiknya serta pengalokasian anggaran yang diperlukan. Untuk mempersiapkan diri sebagai kota MICE tersebut, salah satu hal yang dilakukan kota Bandung adalah berbenah diri menyediakan sarana dan prasarana yang dapat membantu meningkatkan industri kepariwisataan Jawa Barat khususnya Bandung.

Kunjungan wisatawan domestik terutama Jakarta juga meningkat sejak dibukanya jalan tol Cipularang yang menghubungkan kota Jakarta dan Bandung dengan waktu tempuh hanya 2,5 jam. Perkembangan industri perhotelan yang pesat ini mengakibatkan timbulnya kompetisi yang ketat. Hal ini bisa dilihat dari data penambahan jumlah kamar (renovasi) yang dilakukan beberapa hotel di Bandung sebagai salah satu upaya meningkatkan kinerjanya. Persaingan yang sangat kompetitif saat ini mendorong perlunya perencanaan strategi dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam proses layanan jasa hotel dimana lebih didominasi oleh manusia, hubungan antar sistem di dalam organisasi yang merupakan prasyarat tercapainya organisasi yang efektif secara langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pula. Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensinya menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif tersebut. Dan faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah SDM, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini. (Suwatno. 2011)

Sejalan dengan pernyataan diatas, Moehiono (2009) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dengan berbagai ragam kinerja tergantung kepada kinerja seluruh anggota organisasi itu sendiri. Unsur individu manusialah yang memegang peranan penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Bahkan Rivai (2009) menyatakan penilaian kinerja merupakan hasil

kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dengan kata lain penilaian kinerja karyawan bisa dilihat dari bagaimana hasil dari pencapaian kinerja perusahaannya.

Pada umumnya kinerja hotel yang optimal dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang diduga kuat memberikan pengaruh terhadap kinerja hotel saat ini salah satunya diantaranya karena sarana sistem informasi SDM yang kurang mendukung, dalam hal ini penerapan sistem informasi SDM yang akurat, relevan, lengkap dan tepat waktu. Kinerja perusahaan merupakan ukuran keberhasilan hotel dalam mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki. Menurut Anshory (2002) agar dapat mewujudkan hal tersebut, manajemen hotel harus mampu mensinergikan pengembangan *intellectual capital* yang selaras dengan orientasi pelanggan dengan inovasi yang lebih menekankan pada pentingnya informasi tentang segala keinginan pelanggan serta bagaimana mengkomunikasikan informasi tersebut kepada semua departemen yang ada di hotel terutama yang berada di divisi sumber daya manusia. Senada dengan itu Machmud & Sidharta (2016) menyatakan sumber daya di dalam organisasi perlu dioptimalkan agar organisasi usaha dapat meningkatkan daya saingnya. Yang termasuk *intellectual capital* menurut Anshory (2002) : Total persediaan atas kumpulan pengetahuan, informasi, teknologi, hak atas kekayaan *intellectual*, pengalaman, pembelajaran organisasi, kompetensi, system komunikasi, kelompok, relasi dengan konsumen serta merk dimana beberapa faktor tersebut mampu menciptakan nilai perusahaan.

Setiap perusahaan biasanya memiliki suatu bidang atau divisi yang menangani banyak hal yang berkaitan dengan personil perusahaan, maka pada perusahaan milik negara khususnya Indonesia istilah sistem informasi sumber daya manusia dikenal dengan sebutan Sistem Kepegawaian (SIMPEG). Di dunia perhotelan, pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Informastion Sistem*) mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan dibutuhkan. Hal ini dikatakan oleh Ismayanti (2010), bahwa sistem informasi bagi pariwisata dan perhotelan mampu memberikan kontribusi yang sangat besar untuk mendapatkan informasi.

Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Anshory (2002) penguasaan teknologi informasi merupakan tuntunan yang mutlak di hotel. Hal ini bisa kita lihat dimana sebagian besar hotel telah menggunakan sistem informasi manajemen dalam mengoperasikan hotel. Seluruh SDM hotel diharuskan mampu menguasai sistem tersebut sesuai dengan departemennya masing-masing. Sistem Informasi SDM sebagai suatu sistem informasi terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dengan mengumpulkan data SDM dan untuk membuat dokumen SDM lebih berguna sebagai sumber informasi (Mathis & Jackson, 2002). Dengan demikian bisa dikatakan bahwa langkah-langkah aktivitas MSDM

terangkum dan terstandarisasi dalam aplikasi pengelolaan sumber daya yang berdampak pada kinerja perusahaan. Kompetensi karyawan yang masih kurang dan tidak sesuai dengan harapan akan menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Spencer (Moeheriono, 2009) kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat (*causally related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan serta kompetensi, yang terdiri atas motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*) dan keterampilan (*skill*) serta pengetahuan (*knowledge*) yang diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut.

Selanjutnya untuk mendukung strategi bisnis perusahaan, berupaya untuk menetapkan kompetensi sumber daya manusia yang disesuaikan dengan bidang yang ditanganinya. Oleh karena itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi di dalam kreativitas pelayanan jasa tersebut. Faktor lain yang menjadi tolok ukur yang juga sangat berpengaruh terhadap kinerja hotel yaitu tingkat disiplin kerja karyawan hotel yang rendah dalam menjalankan tugas. Padahal menurut Rivai (2009), seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Sistem disiplin dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan yang bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik tentunya disiplin diri. Melalui disiplin diri yang tinggi maka semua tugas dan kewajiban kerja yang melekat pada diri karyawan; termasuk karyawan akan dilaksanakan secara maksimal sehingga tercipta kinerja optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: seberapa besar pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah Untuk mengetahui besar pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian ini diharapkan (1) dapat dijadikan sebagai referensi dalam kajian bidang manajemen sumber daya manusia, (2) Dari hasil penelitian ini diharapkan pihak manajemen hotel dapat masukan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Informasi SDM

Dalam lingkungan bisnis global yang dinamis saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan teknologi informasi untuk menghubungkan banyak orang

(Sidh, 2013). Seperti yang dikemukakan Anatan dan Ellitan (Suwatno, 2009, h.329), ada lima nilai penting untuk mendukung organisasi dalam mengambil keputusan, yaitu : (1) Teknologi Informasi, (2) Kinerja Prima, (3) Kesempatan yang lebih baik, (4) Kepercayaan, (5) Tanpa batasan. Jadi pada pelaksanaannya, organisasi bisnis membutuhkan teknologi informasi untuk memperoleh informasi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan (Suzanto & Sidharta, 2015). Menurut Susanto (2004, h.37): Informasi merupakan hasil dari pengolahan data, akan tetapi tidak semua hasil dari pengolahan tersebut bisa menjadi informasi, hasil pengolahan yang tidak memberikan makna atau arti serta tidak bermanfaat bukanlah merupakan organisasi bagi orang itu. Sedangkan menurut McLeod (Suwatno, 2009, h.331) informasi merupakan data yang telah diproses atau data yang memiliki arti. Selanjutnya menurut Rivai (2009, h.1015) informasi adalah sebuah mata rantai kritis untuk menuju keberhasilan berbagai kemungkinan bagi perencanaan.

Pengolahan data untuk bisa menghasilkan informasi merupakan suatu kegiatan pikiran dengan bantuan tangan atau suatu peralatan yang mengikuti serangkaian langkah-langkah perumusan atau pola tertentu untuk mengubah data, sehingga data tersebut baik dalam bentuk, susunan, sifat atau isinya menjadi lebih berguna. Menurut O'Brien & Marakas, 2010 dalam Sidharta & Wati (2015) konsep dasar sistem merupakan suatu jaringan dari prosedur-prosedur yang saling berkumpul bersama untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai suatu tujuan tertentu disebut dengan suatu sistem. Pengolahan data senantiasa menjadi tugas yang kritis bagi sistem informasi sebuah perusahaan, sehingga diperlukan suatu sistem pengolahan data yang mampu memberikan hasil informasi yang memiliki makna atau juga manfaat bagi organisasi itu sendiri. Hanya perusahaan yang dapat menggunakan informasinya secara efektiflah yang dapat memperoleh keuntungan diantaranya dalam bentuk kesempatan untuk melakukan sesuatu lebih dulu (lebih cepat) lebih benar (efektif) dan lebih murah (efisien) dibandingkan pesaingnya. (Susanto, 2004, h.13). Dan informasi yang demikian hanya dihasilkan oleh sistem informasi.

Sistem Informasi menurut Susanto (2004, h.56) : Sistem informasi merupakan susunan dari orang-orang, kegiatan, data, jaringan (*network*), dan teknologi yang diintegrasikan sedemikian rupa dengan tujuan untuk mendukung dan memperbaiki operasi sehari-hari perusahaan serta untuk memenuhi kebutuhan informasi baik untuk pengambilan keputusan maupun pemecahan masalah para manajer. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya, sistem informasi adalah seperangkat manusia, data dan prosedur yang bekerjasama secara terkoordinatif. Tekanannya terletak pada konsep sistem yang memperlihatkan bahwa berbagai komponen yang terlibat di dalamnya secara fungsional dan kooperatif mencapai tujuan yang sama. Kegiatan fungsional dan

kooperatif itu meliputi pelaksanaan bisnis setiap hari, komunikasi informasi, manajemen aktivitas dan pembuatan keputusan (Sidh, 2013).

Sistem informasi yang baik harus bisa menghasilkan informasi yang berkualitas yang berguna dalam pengambilan keputusan karena informasi tersebut harus bisa menjangkau kepentingan manajemen di berbagai tingkatan manajemen. Salah satu elemen dari Sistem Informasi manajemen adalah Sistem Informasi SDM atau *Human Resources Information System* (HRIS). HRIS ini dalam bahasa Indonesia adalah sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) atau lebih dikenal dengan istilah sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG). Sistem informasi manajemen kepegawaian [SISDM] menurut Susanto (2004: h.249) merupakan sistem informasi untuk mendukung kegiatan-kegiatan manajer di fungsi sumber daya manusia. Tiap perusahaan memiliki suatu sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut jadi informasi dan melaporkan informasi itu kepada pemakai. Sistem ini dinamakan sistem informasi sumber daya manusia (*Human Resouces Management System*), atau HRIS. Menurut Rivai (2009, h.2013) keputusan-keputusan SDM yang sehat salah satunya adalah didasari pada tersedianya informasi SDM yang baik dan berkualitas. Perolehan dan pencarian informasi tersebut sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan karena informasi sebagai sumber evaluasi terhadap perkembangan organisasi, institusi, perusahaan dan departemen.

Lebih lanjut Rivai (2009, h.1017) menyatakan bahwa sebuah sistem informasi SDM haruslah dirancang untuk menyediakan informasi. Informasi yang dikehendaki pada umumnya meliputi : (1) **Tepat waktu**, yakni manajer atau departemen SDM haruslah memiliki akses untuk memutakhirkan informasi. Jika selama ini masih menggunakan sarana informasi yang relatif sederhana, maka tugas manajer harus mengejar sarana informasi yang mutakhir, (2) **Akurat**, yaitu manajer atau departemen SDM harus mampu bergantung pada akurasi informasi yang disediakan. Segala bentuk informasi yang tidak akurat-perkiraan, dugaan, taksiran – akan berdampak buruk juga bagi sebuah perusahaan atau sebuah organisasi. (3) **Ringkas**, yaitu seorang manajer atau departemen SDM harus dapat pula menyerap banyak informasi pada setiap saat. (4) **Relevan**, yaitu manajer atau departemen SDM harus mendapatkan informasi, tidak hanya informasi yang dibutuhkan dalam situasi tertentu. Sementara bentuk informasi lain yang belum dapat difungsikan dapat disimpan atau cukup diketahui secara terbatas. (5) **Lengkap**, yakni seorang manajer atau departemen SDM harus mampu mendapatkan informasi secara lengkap, tidak sepotong-sepotong. Rivai (2009, h.1019) menggambarkan perspektif sistem informasi SDM dengan segala aktivitas kepegawaian sebagai berikut : (1) Didapatkannya melalui Perekrutan; seleksi; penempatan; peramalan; perencanaan SDM; perencanaan karier dan lain-lain, (2) Pemeliharaan melalui pemberian kompensasi; ganti rugi; keuntungan;

pelatihan; keselamatan dan kesehatan; dan hubungan kerja, (3) Pemanfaatan melalui penempatan; pembinaan manajemen; keterampilan menginventarisasi; penilaian kinerja; dan standar prestasi, (4) Evaluasi melalui riset personal: analisis ekonomi; analisis SDM; penilaian potensi; dan audit SDM.

Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer (Moeheriono, 2009, h. 9) adalah : Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sedangkan menurut Surya Dharma (2011, h.102): “kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda”. Selanjutnya pengertian yang tertulis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, pasal 1 ayat 10 yang berbunyi: “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.” Dari definisi-definisi diatas dapatlah dirumuskan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu/seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang efektif dan sikap yang baik sesuai dengan *perform* atau acuan yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut Spencer (Moeheriono, 2004) mengatakan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya yaitu hubungan sebab akibat (*causally related*). Oleh karena itu, hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (Satria & Kuswara, 2013). Pendapat lebih luas dikemukakan oleh *Human Resources Competency Study* (Suwatno, 2011, h.36) yang telah melakukan penelitian selama lebih dari limabelas tahun. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa para profesional SDM setidaknya perlu memiliki enam kompetensi dimana kompetensi-kompetensi tersebut merupakan kompetensi terbaru yang diidentifikasi.

Disiplin Kerja

Salah satu karakteristik yang melekat pada sumber daya manusia yang membedakannya dengan sumber daya lain adalah bahwa apabila SDM dikelola dengan baik, maka ia akan berkontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Namun sebaliknya bila ia tidak dikelola dengan baik, maka ia cenderung menjadi destruktif bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rivai (2009, h.2) bahwa:”sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain

dalam perusahaan berfungsi. Karena peranannya yang strategis sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan atau bahkan sebaliknya”. Mengingat peran yang demikian strategis dari sumber daya manusia, maka dalam upaya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi diperlukan adanya disiplin dalam bekerja.

Mathis & Jackson (2002, h. 314) menyatakan: “sistem disiplin dapat dipandang sebagai sebuah penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan yang bermasalah atau karyawan yang tidak produktif”. Menurut Rivai (2009: h.825) mengungkapkan bahwa: “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Davis (Mangkunegara, 2001, h.129) mengemukakan bahwa : *Discipline is management action to enforce organization standards*. Sementara Sinungan (2003, h. 135) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan.

Memperhatikan pengertian disiplin di atas dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja karyawan adalah sikap dan perbuatan karyawan dalam menaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan oleh manajemen untuk tercapainya tujuan organisasi. Mathis & Jackson (2002, h. 314) menyatakan: “sistem disiplin dapat dipandang sebagai sebuah penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan yang bermasalah atau karyawan yang tidak produktif”. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri. Melalui disiplin diri, karyawan memahami apa yang diharapkan dari dirinya dalam pekerjaan sehingga mendapat kepercayaan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. Selain disiplin yang berasal dari diri karyawan, beberapa karyawan menyadari perlunya disiplin eksternal untuk membantu disiplin diri.

Mathis & Jackson (2002 : 314-316) mengemukakan dua pendekatan dalam disiplin, yakni pendekatan disiplin positif dan pendekatan disiplin progresif. (1) **Disiplin positif** didasarkan pada filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang bisa dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Fokusnya adalah penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong kearah perilaku yang diharapkan. (2) **Disiplin progresif**. Pendekatan ini melembagakan sejumlah langkah dalam mendisiplinkan karyawan. Langkah-langkah dimaksud dimulai dengan peringatan verbal, peringatan tertulis, skorsing, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Mathis & Jackson (2002, h.317) menyatakan beberapa faktor yang mengarah kepada praktik disiplin yang efektif di perusahaan, yakni: (1) Pelatihan untuk supervisor. (2) Konsistensi dari tindakan pendisiplinan. (3) Dokumentasi. (4) Tindakan disiplin yang segera. (5) Disiplin yang impersonal.

Kinerja

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemauan zaman. Pembinaan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan tersebut. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kinerja. (Rivai:2009, h.547) Kinerja menurut Mangkunegara (2002, h. 67): kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Campbell: "Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan kosekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri. (Campbell dikutip Richard dalam Sudarmanto 2009, h. 9). Selanjutnya Rivai (2009, h.548) mendefinisikan bahwa : kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja dinyatakan dalam berbagai istilah, yaitu unjuk kerja, prestasi kerja atau penampilan kerja. Sejalan dengan keragaman istilah yang digunakan maka kinerja didefinisikan beragam pula. Namun demikian, secara garis besar definisi kinerja bermuara kepada dua pendekatan, yakni : (1) Pendekatan proses dan pendekatan hasil. Pendekatan proses beranggapan bahwa kinerja dapat dilihat dari unjuk kerja yang ditampilkan individu dalam mencapai hasil yang diinginkan; (2) Pendekatan kedua memandang bahwa kinerja dapat dilihat dari produk yang dihasilkan seseorang.

Adapun yang dimaksud dengan penilaian kinerja menurut menurut Mondy dan Noe (Marwansyah dan Mukaram, 1999, h.103) mengemukakan: "penilaian unjuk kerja adalah sebuah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala unjuk kerja seseorang". Unjuk kerja dapat dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dengan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Sedangkan menurut Rivai (2005, h.550) mengungkapkan bahwa evaluasi atau penilaian kinerja menggunakan alat evaluasi berupa pemberian komentar pada formulir yang isinya berkaitan dengan pengamatan seorang pimpinan terhadap bawahan/pegawai tentang kerja yang dilakukannya. Rivai (2009, h.549) menyatakan: "Evaluasi kinerja yang dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau

mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa penilaian kinerja pada hakikatnya merupakan: (1) alat untuk menentukan apakah pegawai telah memberikan hasil kerja memadai dan melaksanakan aktivitas kerja sesuai dengan standar kinerja, (2) satu cara untuk penilaian kinerja adalah melakukan penilaian kelemahan dan kekuatan pegawai, dan (3) alat yang baik untuk menganalisis kinerja pegawai dan membuat rekomendasi perbaikan.

Mathis & Jackson (2002, h.78) menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain: (1) Kuantitas output; (2) Kualitas output; (3) Jangka waktu output; (4) Kehadiran ditempat kerja; dan (5) Sikap kooperatif. Sedangkan A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2009, h. 15) berpendapat bahwa “Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (diposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Rivai (2009 : h.560) mengemukakan bahwa penilaian kinerja dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang lemah; hasil yang baik dan bisa diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya. Untuk itu dalam penilaian kinerja perlu memiliki : (1) **Standar kinerja**. (2) **Ukuran kinerja**. Agar terjadi penilaian kinerja yang kritis dalam menentukan kinerja, ukuran yang handal juga hendaknya dapat dibandingkan dengan cara lain dengan standar yang sama untuk mencapai kesimpulan sama tentang kinerja sehingga dapat menambah reliabilitas sistem penilaian.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Menurut Susanto (2004: h.249) yang mendefinisikan “Sistem informasi manajemen kepegawaian (SISDM) merupakan sistem informasi untuk mendukung kegiatan-kegiatan manajer di fungsi sumber daya manusia”, dengan demikian bahwa SISDM merupakan salah satu alat bagi manajemen dalam mengambil keputusan. Pendapat yang lain juga disampaikan oleh Rivai (2009:1015) bahwa sistem informasi SDM merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Ini artinya bahwa sistem informasi SDM mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan SDM baru.

Dari berbagai dimensi sistem informasi yang dikemukakan oleh para ahli, maka pada penelitian ini penulis menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Susanto (2004) yang menyatakan bahwa ada 4 faktor utama secara keseluruhan yang merupakan dimensi penentu bagi informasi yang dihasilkan sistem informasi SDM , yaitu: (1) *Akurat (Accurate)*. (2) *Relevan (Relevance)*, (3) *Tepat*

waktu(*Timing*), (4) *Lengkap(Complete)*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sistem informasi SDM memberikan sarana pengumpulan, peringkasan dan penganalisaan data yang berhubungan erat dengan manajemen SDM dan perencanaan pegawai dimana kebutuhan informasi yang berhubungan dengan dengan fungsi-fungsi SDM sangatlah banyak yang mana semua informasi itu dituntut untuk dapat diberikan dengan tepat waktu dan akurat untuk pengambilan keputusan. Informasi yang dihasilkan oleh sistem meliputi sesuatu yang teraba atau tak teraba yang membantu agar dapat mengurangi peristiwa atau keadaan yang tidak pasti.

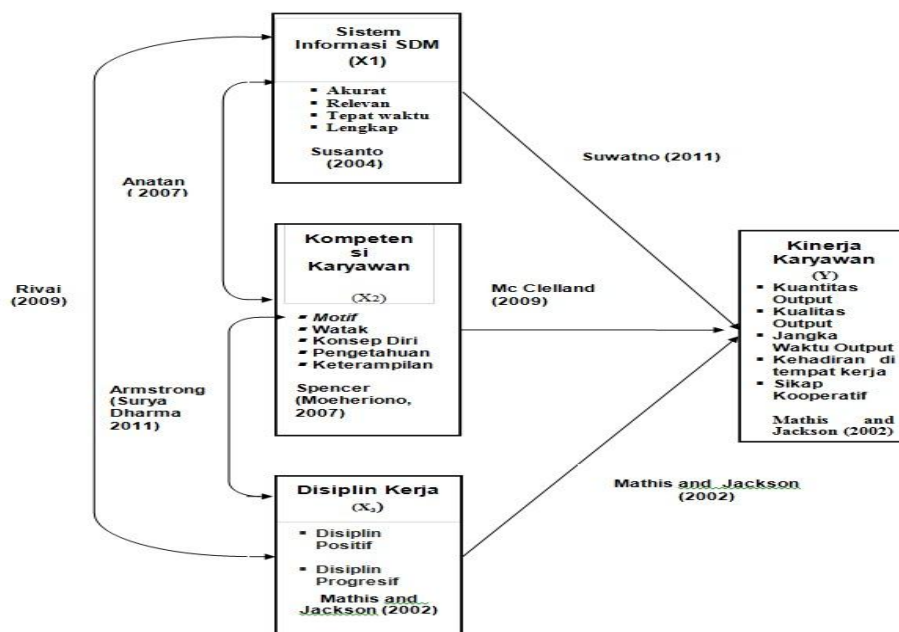
Hubungan sistem informasi SDM dengan kinerja menurut Noe (Suwatno:2011:28): menyatakan bahwa *Human Resources Management (HRM)* mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Dan praktik-praktik MSDM yang mendukung sistem pekerjaan berkinerja tinggi meliputi seleksi karyawan, manajemen kinerja, pelatihan, perancangan pekerjaan dan kompensasi. Sedangkan hubungan antara sistem informasi dengan kompetensi diutarakan oleh Anathan (2007, h. 103) : bahwa Perkembangan teknologi informasi maupun teknologi komunikasi menuntut perusahaan untuk memiliki SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki bakat manajerial dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi untuk menguasai perkembangan teknologi.

Keputusan-keputusan SDM yang sehat salah satunya adalah didasari pada tersedianya informasi SDM yang baik dan berkualitas. Dengan pemberian sistem informasi SDM yang baik akan menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen dan perusahaan, dimana sistem informasi manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Rivai:2009). Hubungan positif antara sistem informasi dan disiplin kerja disampaikan oleh Rivai (2009, h. 1025) yang menyatakan bahwa “keuntungan sistem informasi SDM yaitu memaparkan informasi kepegawaian diantaranya yaitu informasi tindakan-tindakan indisipliner. Selain sistem informasi, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi. Secara umum pengertian kompetensi menurut Spencer (Moeheriono, 2009, h. 9) adalah : Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Anshory (2002, h.8) perusahaan yang berorientasi pada pelanggan akan menempatkan pelanggan sebagai target yang harus dilayani, dengan cara mengarahkan seluruh sumber daya yang dimiliki dengan memberikan rasa puas kepada konsumennya. Pengalokasian sumber daya dimaksud adalah dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) Peningkatan kompetensi SDM akan menghasilkan inovasi. Dari berbagai inovasi tersebut

jika dikelola dengan baik akan menghasilkan competitive advantage (keunggulan bersaing) serta kinerja bagi hotel. Salah satu strategi yang paling kuat untuk pengembangan organisasi diantaranya disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu faktor penentu kinerja selain pentingnya sistem informasi SDM dan kompetensi. Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dinyatakan Mathis dan Jackson (2002, h. 317): “Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam mendisiplinkan pegawai itu tampak dari aspek disiplin yang mencakup sikap mental, pemahaman dan sikap perilaku (Jannah et al., 2014). Bahkan Mathis (2002, h 78) juga mengemukakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain: (1) Kuantitas output; (2) Kualitas output; (3) Jangka waktu output; (4) Kehadiran ditempat kerja; dan (5) Sikap kooperatif.

Paradigma penelitian ini, dapat digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian yang dilakukan untuk menguji beberapa hipotesa sebagai berikut:

1. Sistem Informasi SDM mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan Hotel Royal Corner Bandung. Jumlah polulasi sebanyak 36 karyawan, karena populasi yang diteliti jumlahnya sedikit maka diambil jumlah populasi seluruhnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2013) yaitu apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Teknik analisa data dengan melakukan perhitungan dengan mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap Y. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial.

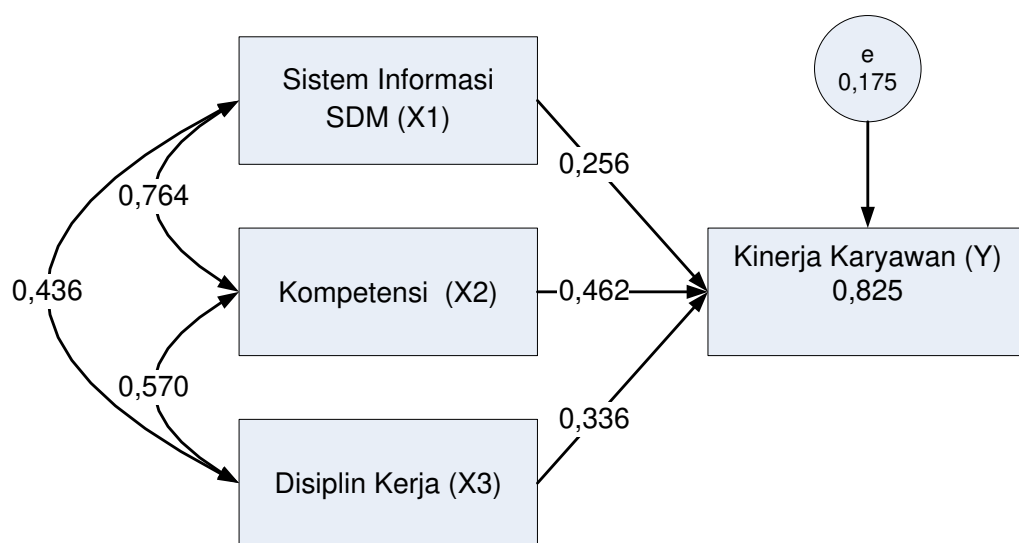
Untuk pengujian atas hipotesis yang diajukan, rancangan uji hipotesisnya melalui analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian yang menggunakan analisis jalur, diperlukan path diagram yang akan menggambarkan struktur hubungan antara variable penyebab dan variable akibat. Menurut Ridwan dan Kuncoro (2012) teknik analisis jalur yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab terhadap satu set variabel akibat, dengan memperhatikan langkah-langkah dan pengolahannya menggunakan SPSS 17.0 for windows (*Software Statistic Product and Service*) dan EXCEL.

1. Menggambarkan hipotesis dalam sebuah diagram jalur, sehingga terlihat paradigma yang mewakili hipotesis penelitian.
2. Menghitung dan menyusun matrik koefisien korelasi guna mengetahui korelasi antar variabel
3. Menghitung koefisien jalur
4. Menghitung koefisien determinasi
5. Menghitung koefisien jalur epsilon yang tidak diteliti.
6. Melakukan Pengujian Simultan uji F, dengan kriteria tolak H_0 bila $F_{hitung} > F_{tabel}$
7. Untuk Menguji koefisien jalur, diawali dengan pengujian secara keseluruhan kemudian dilanjutkan dengan pengujian secara individual untuk setiap koefisien jalur yang telah ditentukan.
8. Pengujian Secara Keseluruhan digunakan uji F dengan Kriteria uji, H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, dengan demikian H_1 diterima.
9. Pengujian Secara Individual digunakan uji t dengan Kriteria uji, H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dengan demikian H_1 diterima

Selanjutnya hipotesis yang telah dikemukakan dapat dijabarkan dalam statistik uji. Untuk mengetahui pengaruh dari Sistem Infomasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan digunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan pengolahan data yang dilakukan, selanjutnya diperoleh hasil analisis pengaruh masing-masing variable X terhadap variable Y yang meliputi: Sistem Informasi SDM(X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan kinerja Karyawan (Y). Seluruh variable tersebut memiliki hubungan atau memiliki pengaruh. Untuk memperjelas uraian ini berikut akan di bahas secara lengkap mengenai pengaruh masing-masing variable berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan software SPSS 17. Sesuai dengan hasil pengolahan data statistik diperoleh hubungan antar variabel sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Pengujian Jalur

Pada gambar di atas, menunjukkan bahwa semua variabel tersebut berkorelasi dengan koefisien jalur seperti tabel dibawah ini :

Tabel 1. Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Sistem Informasi SDM (X1)	0,256
Kompetensi (X2)	0,462
Disiplin Kerja (X3)	0,336

Dengan memperhatikan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan jalur, yaitu :

$$Y = 0,256X_1 + 0,462X_2 + 0,336X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Sistem Informasi SDM sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan

sebesar 0,256 satuan, setiap peningkatan Kompetensi 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,462 satuan serta setiap peningkatan Disiplin Kerja 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,336 satuan. Berdasarkan perhitungan yang terlihat pada hasil analisis jalur, maka diperoleh besarnya pengaruh Sistem Informasi SDM(X1), Kompetensi(X2), Disiplin Kerja(X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y) yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Pengaruh Total, Langsung dan Tidak langsung

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)				
	Langsung	Tidak Langsung			Pengaruh Total
		X1	X2	X3	
Sistem Informasi SDM (X1)	6,55%		9,04%	3,75%	19,34%
Kompetensi (X2)	21,34%	9,04%		8,85%	39,23%
Disiplin Kerja (X3)	11,29%	3,75%	8,85%		23,89%
Pengaruh Total	39,19%	12,79%	17,88%	12,60%	82,46%

Sumber : Hasil pengolahan data

Sesuai tabel di atas diperoleh hasil total pengaruh sebesar 82,46%, dibulatkan menjadi 82,5%. Koefisien Determinasi (*Square Multiple Correlation*) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable independen terhadap perubahan variable dependen.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,908 ^a	0,825	0,809	2,79776

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Sistem Informasi SDM(X1), Kompetensi(X2), Disiplin Kerja(X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y) sebesar 82,5%. Sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti. Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh Sistem Informasi SDM(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu pengaruh langsung sebesar 6,55%, pengaruh tidak langsung melalui Kompetensi (X2) sebesar 9,04% serta melalui Disiplin Kerja (X3) sebesar 3,75%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 19,34%. Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh cukup signifikan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ismayanti (2010), bahwa sistem informasi bagi pariwisata dan perhotelan mampu memberikan kontribusi yang sangat besar untuk mendapatkan informasi. Sejalan dengan pendapat tersebut,

menurut Anshory (2002, h. 11) penguasaan teknologi informasi merupakan tuntunan yang mutlak di hotel. Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu pengaruh langsung sebesar 21,34%, pengaruh tidak langsung melalui Sistem Informasi SDM(X1) sebesar 9,04% serta melalui Disiplin Kerja (X3) sebesar 8,85 %. Dengan demikian pengaruh total sebesar 39,23%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh cukup signifikan. Bahkan Spencer (Moheriono, 2009) mengemukakan kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat (*causally related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan serta kompetensi, yang terdiri atas motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*) dan keterampilan (*skill*) serta pengetahuan (*knowledge*) yang diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Spencer dalam Moheriono (2009:8) mengemukakan bahwa: Hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan karyawan ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu pengaruh langsung sebesar 11,29%, pengaruh tidak langsung melalui Sistem Informasi SDM (X1) sebesar 3,75% serta melalui Kompetensi (X2) sebesar 8,85%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 23,89%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh cukup signifikan. Dimana menurut Rivai (2009), seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa pengaruh Sistem Informasi SDM(X1), Kompetensi(X2), Disiplin Kerja Kerja(X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh total sebesar 82,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, budaya organisasi, komunikasi kerja dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu;

1. Sistem informasi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Royal Corner Bandung. Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh cukup signifikan dimana kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kinerja.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Royal Corner Bandung. Kompetensi memberikan kontribusi yang paling dominan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh cukup signifikan, dimana kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kinerja.
3. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Royal Corner Bandung. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh cukup signifikan dimana Disiplin Kerja perlu untuk meningkatkan kinerja
4. Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dari Sistem Informasi SDM, kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Royal Corner namun masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, budaya organisasi, komunikasi kerja dll.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang perlu dikemukakan sebagai masukan bagi perusahaan:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem informasi SDM, dengan memberikan pelatihan-pelatihan mengenai system informasi dan perkembangan teknologi informasi
2. Untuk meningkatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, perlu perbaikan di dalam sistem penerimaan karyawan atas dasar kompetensi yang disesuaikan atas pengetahuan atau pendidikan dan keahlian yang linier dengan kebutuhan yang ada. Serta, perlu pelatihan-pelatihan yang dilakukan secara periodik di dalam mengantisipasi perubahan teknologi.
3. Untuk meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pimpinan perlu menerapkan disiplin terhadap penggunaan seragam kerja yang konsisten, serta memiliki standar *greeting*, standar *telephone curtesy* yang baik sebagai ciri khas, identitas dan kebanggaan karyawannya serta perlunya peningkatan pelaksanaan pengawasan disiplin yang lebih intensif.
4. Untuk meningkatkan pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pimpinan harus membuat komitmen dan

konsistensi untuk meningkatkan memperbaiki sistem informasi yang ada disesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi saat ini dan secara periodik dilakukan pengawasan agar implementasi berjalan dengan baik, dan mengevaluasi relevansi prosedur terhadap kondisi yang ada agar selalu *up to date*.

REFERENSI

- Anathan, Lina. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Alfabeta: Bandung.
- Anshory, Yusak. (2002). *Manajemen Strategi Hotel, Strategi meningkatkan Inovasi dan kinerja*. Putra Media Nusantara: Surabaya.
- Ismayanti. (2010). *Pengantar Pariwisata*. PT Grasindo: Jakarta
- Jannah, A., Fitria, B. T., & Hadiat, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 99-110.
- Machmud, S., & Sidharta, I. (2016). Entrepreneurial Motivation and Business Performance of SMEs in the SUCI Clothing Center, Bandung, Indonesia. *DLSU Business & Economics Review*, 25(2), 63-78.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah dan Mukaram. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. 2009. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Riduwan, dan Kuncoro, E. A. (2012). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 74-83.
- Sidh, R. (2013). Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Computech & Bisnis*, 7(1), 19-29.

- Sidharta, I., & Wati, M. (2015). Perancangan Dan Implementasi Sistem Informasi Urunan Desa (URDES) Berdasarkan Pada Pajak Bumi Dan Bangunan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 9(2), 95-107.
- Susanto, Azhar. (2004). Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Lingga Jaya.
- Suzanto, B., & Sidharta, I. (2015). Pengukuran End-User Computing Satisfaction Atas Penggunaan Sistem Informasi Akademik. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(1), 16-28.
- Suwartno. (2011). Manajemen SDM : Dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang: Ketenagakerjaan.